



Sveriges Ingenjörers arbetsmiljöpolutiska program



Sveriges
Ingenjörer

Våra utgångspunkter

Av de globala hållbarhetsmålen berör primärt följande mål det arbetsmiljöpolitiska programmet. De ligger bakom analysen men nämns inte alltid i texten:

#8 Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt

Det moderna arbetslivet kännetecknas av ständig förändring. Teknisksprång ger ingenjören frihet att utföra arbetet oberoende av tid och rum, men det skapar även nya och ökade krav på arbetets organisering. Begreppet det nya normala beskriver en omställning i en ständigt föränderlig arbetsmiljö.

Sveriges Ingenjörer påverkar hur lagar och avtal som reglerar förhållandena på arbetsmarknaden utformas. Ur ett arbetsmiljöperspektiv är det arbetet till för att stödja ett hållbart arbetsliv. Sveriges Ingenjörer är även i sin roll som part lokalt stöd och kontrollorganisation för att lagar och föreskrifter tillämpas som lagstiftaren avser.

Arbetsgivaren är ansvarig för arbetsmiljön, oavsett var arbetet bedrivs. I frågor om arbetsmiljöns beskaffenhet är utgångspunkten alltid att arbetsmiljön ska anpassas till individens olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende.

I Sveriges Ingenjörers arbetsmiljösyn är chefs- och ledarskapet centralt. Chefen är nyckelpersonen för att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska fungera i praktiken. När ett ledarskap aktivt medverkar i det systematiska arbetsmiljöarbetet ges förutsättningar för att arbetsmiljöarbetet blir en integrerad del i verksamheten.

Våra åsikter

- **Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas systematiskt, som en självklar och integrerad del i verksamheten**

För att förebygga ohälsa och nå målet en god arbetsmiljö krävs ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Detta innebär att man i det dagliga arbetet fattar beslut och genomför åtgärder som främjar de anställdas fysiska och psykiska hälsa.

- **Verka för en god samordning mellan de lokalt förtroendevalda och arbetsmiljöorganisationen**

Sveriges Ingenjörer förtroendevalda är en viktig samarbetspart gentemot skyddsorganisationen hos arbetsgivaren.

- **Ge de lokala fackföreningarna inflytande över vilka företagshälsovårdstjänster som köps in och i vilken omfattning**

Företagshälsovården är en resurs för alla, arbetsgivare och medarbetare. De förtroendevalda ska ha inflytande. Vid köp av företagshälsovårdstjänster ska arbetsgivaren samverka upphandlingen.

- **Utforma en hjärnvänlig arbetsmiljö så att ingenjörernas kognitiva förmågor tas tillvara genom att säkerställa en omväxlande och säker fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö**

Dagens arbetsliv ställer höga krav på individens kognitiva förmågor. I arbete som innebär problemlösning ska teknik, organisation och rum vara anpassat till människans och individens kognitiva förmågor.

I det förebyggande arbetsmiljöarbetet är det en utmaning att bedöma risker för ohälsa, olyckor och dödsfall, när exponering av en risk är låg och exponering sker under lång tid. I dagens arbetsliv behöver exempelvis stillasittande arbete anpassas till människans fysiska behov av variation och rörelse. För farliga kemiska ämnen är det extra viktigt med förebyggande säkerhetsåtgärder.

- **Inför förbud mot mobbing och trakasserier i arbetslivet med möjlighet för den enskilde att få skadestånd**

För den mobbade finns idag inget skadeståndsanspråk att rikta mot arbetsgivaren och Arbetsmiljöverket utreder inte enskilda fall. Detta är inte acceptabelt anser vi.

■ **Den överenskomna arbetstiden ska respekteras och planeras så att arbetet ska kunna utföras med hänsyn till tillräcklig återhämtning**

Normen är att arbetstidens omfattning ska planeras till din överenskomna arbetstid. Arbetet ska organiseras och planeras så att det finns möjlighet att utföra arbetet utan risk att arbetsmängden leder till en ökning av arbetad tid. Långa arbetspass, omfattande resor, långtgående möjligheter att utföra arbete på olika tider och förväntningar på att vara ständigt nåbar innebär risker. Arbetsgivaren ska vara flexibel och ta hänsyn till att nya sätt att organisera arbetet kan innebära att gränserna för när och var arbete utförs suddas ut. Vid planering av arbetstidens omfattning bör möjligheten till återhämtning och till ett fungerande hem- och familjeliv särskilt uppmärksammas. Hos en arbetsgivare ska den överenskomna arbetstiden vara anpassad i avseende till när den anställda utför arbetet. Det ska inte leda till stor omfattning av mer- eller övertidsarbete. De anställdas viloperioder samt arbetstagarens tillgänglighetstider för kommunikation behöver skyddas, genom tydlighet i kollektivavtal eller tillgänglighetspolicy.

■ **Prioritera arbetsmiljökunskaper inom ingenjörsutbildningarna**

Det är enligt högskoleförordningen ett krav att nyexaminerade civilingenjörer har insikter inom arbetsmiljö. Det är viktigt att teknologer uppmuntras till att läsa ämnet arbetsvetenskap.

■ **Arbetsmiljökunskaper ska vara meriterande vid chefstillsättningar**

Sveriges Ingenjörer vet att nyckeln till framgångsrika friska företag är god arbetsmiljö och därför bör arbetsmiljökunskaper vägas in vid chefstillsättning.

■ **Arbetsgivaren är ansvarig för arbetsmiljön, oavsett var arbetet bedrivs**

I frågor om arbetsmiljöns beskaffenhet är utgångspunkten alltid att arbetsmiljön ska anpassas till individens olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende.

Omvärldsanalys

Arbetsmiljöarbete är en självklar och integrerad del i verksamheten

Sveriges Ingenjörer vet att arbetsplatser är bättre rustade för ständiga förändringar om det finns ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete som är en integrerad del i verksamhetsstyrningen. På dessa arbetsplatser finns förutsättningar att förebygga ohälsa och nå målet: en god arbetsmiljö. Det är först när det systematiska arbetsmiljöarbetet är en inkluderad del i den dagliga verksamhetsstyrningen som vi kan nå målet att främja de anställdas fysiska och psykiska hälsa. Det gäller inte minst vid olika former av förändringar på arbetsplatsen. Det kan vara aktuellt till exempel inför en omorganisation eller ny verksamhetsstyrnings- och organisationsmodell. Utgångspunkten är alltid att arbetsmiljön ska anpassas till individens olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende. I Sveriges Ingenjörers arbetsmiljösyn är chefs- och ledarskapet centralt.

Chefer är nyckelpersoner i arbetet med systematiskt arbetsmiljöarbete. Att arbetsgivarens högsta ledning är engagerad och aktivt medverkar i det systematiska arbetsmiljöarbetet är centralt för att det ska bli en integrerad del i verksamheten. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ske i samverkan. Verksamhetsstyrning och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet kan ske med stöd av arbetsmiljöindikatorer eller specifika nyckeltal för arbetsmiljörisker.

Innovationsorienterad arbetsmiljö

Arbetsmiljön ska vara utformad utifrån ingenjörers karaktärsdrag att lösa problem. Arbetsmiljön ska också skapa kreativa miljöer där ingenjörens fokusering på problemlösning kan utvecklas. Det moderna arbetslivet ställer höga krav på individens kognitiva förmåga (kunskaper och färdigheter). I det moderna arbetslivet krävs att arbetsgivaren erbjuder teknik, organisation och platser där ingenjören kan fokusera på problemlösning. Detta för att kunna säkerställa kombinationen av en god och hållbar arbetsmiljö med ökat medinflytande för individen. En innovationsorienterad arbetsmiljö utvecklar verksamheten och individen. Det ger utrymme för individer med olika bakgrund och förmågor i arbetslivet.



Det är av extra vikt att arbetsmiljön är inkluderande och tillgänglig för ingenjörer med funktionsnedsättningar. Strävan ska vara att teknik och organisation skapar ett stöd till alla funktionsvariationer bland ingenjörer, och att stödet är individuellt tillgänglighetsanpassat. I den innovationsorienterade arbetsmiljön ges förutsättningar för att ständigt förändra och anpassa teknik och organisation till människan och individens villkor.

I spåren av den mer digitaliserade arbetsmiljön har vi fått fler kognitivt krävande arbetsuppgifter. Belastning av kognitiv art kan finnas både i miljön omkring oss och vara en del av själva arbetsuppgiften. Det kan exempelvis handla om buller, kollegors prat, snabbt växlande sinnesintryck eller snabbt växlande mellan arbetsuppgifter som kräver social närvaro, koncentration och problemlösning. Hjärnan är i centrum när vi ska förklara kognitiv belastning och utformning av arbetsmiljö som främjar ingenjörens förmåga att lösa problem. Den hjärnvänliga arbetsmiljön tar sikte på arbetsplatsens utformning, arbetets innehåll och arbetstid.

En arbetsmiljö som främjar ingenjörens förmåga att lösa problem är exempelvis planering av arbetstiden som möjliggör för ingenjören att utföra arbetet utan risk att arbetsmängden genererar en tidsmässig ökning, samt tider för när ingenjören ska vara tillgänglig för kommunikation. Vid planering av arbetstidens omfattning bör särskilt uppmärksammas möjligheten till återhämtning.

Det mer gränslösa arbetslivet

Det nya normala - med distansarbete blir gränsen mellan arbete och fritid otydligare och arbetsplatsen blir mer platsoberoende

Pandemin som orsakats av SARS-coronavirus-2 har påverkat arbetslivet. För många ingenjörer har pandemin inneburit en snabb omställning till obligatoriskt och varaktigt hemarbete. I en enkätundersökning svarade 9 av 10 medlemmar att de det senaste året arbetat hemma på grund av pandemin. Det är mycket troligt att omställningen och förändringen av arbetslivet till att fler arbetsuppgifter utförs på distans, exempelvis i ett hem, kommer att bli bestående.

Ur ett arbetsmiljöperspektiv är dagens arbetsliv mer och mer polariserat, från starkt styrt/bundet arbete till mer platsoberoende arbetsvillkor och styrning på distans. Tydligt påverkande faktorer för utvecklingen är globaliseringen, mobiliteten samt kommunika-

tionstekniken.



I det gränslösa arbetslivet finns även förutsättningar att förmedla tjänster via digitala plattformar. Dessa digitala plattformar kommer i större utsträckning påverka hur arbete organiseras, i en snar framtid möjligen även för ingenjörer. Det kan även påverka arbetsmiljörättens tolkning och tillämpning av vedertagna och grundläggande rättssubjekt: arbetsgivaren och arbetstagaren. Den traditionella arbetsorganisationen håller på att förändras. En organisering av arbete som innebär att ingenjören går till arbetsplatsen på morgonen, arbetar och därefter på eftermiddagen efter en arbetsdag lämnar arbetsplatsen för att påbörja sin fritid. Centralt i det nya normala arbetslivet är en arbetsorganisation i relation till olika distansarbetslösningar. Arbetsgivare har i den digitaliserade platsoberoende arbetsorganisationen, det gränslösa arbetslivet, exempelvis ett ansvar att förebygga ohälsa som konsekvens av arbetstidens längd, förläggning samt bristande viloperioder.

Det höga övertidsuttaget är ett arbetsmiljöproblem för ingenjörer. Orsakerna till övertiden kan variera från plötsliga oförutsedda händelser hos arbetsgivaren till undermålig och dåligt planerad arbetsorganisation. Följderna av detta är sämre arbetsmiljö och risk för ökad ohälsa hos ingenjörer. Viktigt är därför att arbetet dimensioneras så att det finns marginal att klara av arbetsuppgifterna utan övertid. Vidare bör förekomsten av restid beaktas eftersom den kan innebära avsevärd arbetsmiljöbelastning för den resande. I och med de tekniska framstegen är numera restid i stor omfattning arbetstid och därför bör restiden i en sådan situation också betraktas som arbetstid.

Ett arbete som är oberoende av tid och rum när arbetsuppgiften utförs ställer krav på individen att själv ta ansvar. Detta yrkesmässiga ansvar kan ha stor betydelse för individens arbetstillfredsställelse och arbetsglädje också.

Det ger ingenjörer en större delaktighet att aktivt påverka arbetsstyrning och innehåll. Det ger möjlighet för ingenjören att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör hens eget arbete. Därtill ges möjligheter till variation, social kontakt och samarbete samt sammanhang mellan enskilda arbetsuppgifter.

Arbetsförhållandena kan leda till personlig och yrkesmässig utveckling liksom till självbestämmande och yrkesmässigt ansvar. Det finns dock risker som inte ska underskattas. Kända risker i arbete som är oberoende av tid och rum när arbetsuppgifter utförs är exempelvis ökat arbetstempo, krav på att vara ständigt tillgänglig, färre sociala kontakter, social isolering och mer stillasittande arbete i miljöer med större risk för belastningsskador. Arbetsgivaren har alltid ett ansvar för att arbetsförhållanden anpassas till individers olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende. Det gäller även på distansarbetsplatsen, exempelvis hemmet. Individen ska ges möjlighet att medverka i arbetets organisation och platsens utformning, samt vid varje förändring och utveckling av arbetsmiljön.

För att ingenjörer ska kunna utföra arbete platsoberoende på distans behöver arbetsgivaren säkerställa tillgång till adekvat arbetsmaterial, och ombesörja utrustning. Sveriges Ingenjörer uppmanar arbetsgivare att tillgodose att ingenjören har goda förutsättningar att arbeta platsoberoende på distans.

Det finns ett europeiskt ramavtal om distansarbete (2002) som syftar till att fastställa regler för den som arbetar på distans och att denne har samma rättigheter som de kollegor som arbetar i lokaler som arbetsgivaren råder över. Reglerna omfattar frågor som rör bland annat dataskydd, arbetsorganisation, hälsa, säkerhet och karriärmöjligheter. Grunden är att distansarbete ska bygga på frivillighet.

En ingenjörns arbete kan vara mer eller mindre platsoberoende. För vissa arbetsuppgifter krävs fysisk närvaro, det kan vara exempelvis arbete på ett laboratorium, fysiska möten med kollegor, undervisning i lektionssal eller kundbesök. I det nya normala arbetslivet behövs en hög flexibilitet och omställningsförmåga och det när arbetet ska planeras och organiseras. Här ställs arbetsgivarens förmåga att vara flexibel på prov. Arbetsgivaren ska ta hänsyn till att nya sätt att organisera arbetet gör det möjligt att gränserna för när och var arbete utförs suddas ut. En arbetsgivares arbete med arbetsorganisation ska ske i samverkan och ska följa ett systematiskt arbetsmiljöarbete med undersökning, riskbedömning, åtgärder och uppföljning.

Strävan ska vara att arbetsuppgifter som kan utföras oberoende av tid och rum när uppgiften utförs ska anpassas till varje ingenjörns vilja att arbeta platsoberoende. Samtidigt ska arbetsgivaren kunna erbjuda arbetsgemenskap och det ska alltid finnas utrymme för ingenjörer att mötas på en plats anordnad av arbets-

givaren, exempelvis ett kontor. I det nya normala arbetslivet ska distansarbete alltid bygga på frivillighet för ingenjören att utföra sitt arbete mer eller mindre från distansarbetsplatser. Denna arbetsorganisation skiljer sig markant mot det obligatoriska och varaktiga hemarbetet som under pandemin har inneburit en snabb omställning i arbetslivet.

För en del ingenjörer kräver arbetet mycket resande. Det kan både gälla frekventa resor eller frånvaro under långa perioder från ordinarie arbetsplatsen. Detta kan skapa arbetsorganisation där det ställs direkta krav eller uttalade förväntningar på ständig tillgänglig och nåbarhet, så kallad konnektivitet. Dessa krav och förväntningar kan leda till ohälsa.

Hos arbetsgivare krävs goda kunskaper om hur stress kan förebyggas. Tekniksprång ger stora möjligheter till detaljstyrning av arbetsprocesser, krav på ständig tillgänglighet och kontroller. Starkt styrt/bundet arbetsliv är motpolen till det gränslösa/platsoberoende arbetslivet. Forskning visar på att starkt styrt/bundet arbete lämpar sig dåligt till att utföras oberoende av tid och rum när arbetet utförs. Ett ledarskap som är detaljstyrt med krav på ingenjören att vara ständigt nåbar och med flertalet kontroller av när arbetet utförs är enligt forskarstudier inte lämpligt i ett gränslöst arbetsliv. Ingenjörer på arbetsplatser som är under ständig kontroll och detaljstyrning löper stor risk för stressreaktioner, vilket ytterst leder till psykisk ohälsa.

Forskning visar att det finns goda förutsättningar för främjande av en god arbetsmiljö hos arbetsgivare där ledarskapet bygger på tillit, och där ingenjören har ett självbestämmande och kan ta ett yrkesmässigt ansvar. En utvecklad tillitsbaserad chefsroll behövs för att förebygga ohälsa hos arbetsgivare där ingenjören själv har möjlighet att styra och avgränsa sitt arbete. I ett tillitsbaserat ledarskap är chefens roll att ge ingenjören förutsättningar med tillräckliga resurser, kunskaper och befogenheter för att utföra arbetet. Chefsrollen är att vara stödjande och samordnade i syfte att arbetsbördan för ingenjörer ska kännas rimlig. Det kräver täta avstämningar, dels för resultatuppföljning av arbetsuppgifter, dels för att säkerställa en god arbetsmiljö.

Ledarskap och chefen

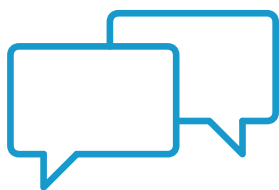
Chefs- och ledarskap är viktiga frågor för Sveriges Ingenjörer och chefer är nyckelpersoner i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Chefen förväntas kunna leda, förvalta och utveckla verksamheten,

medan det i ledarskap ingår att bygga upp, vidmakthålla och utveckla relationer. Sverige som land och dess arbetsmarknad har en hög global närvaro där beslut kan fattas på andra sidan jorden som påverkar arbetsplatsen i Sverige. Det är en utmaning och balansgång för cheferna att hantera detta både mot ledning och mot den underställda personalen. Det är ett faktum att allt fler har sin närmaste chef i ett annat land, men dubbelt chefskap är också vanligt med en administrativ chef lokalt och en funktionell chef utomlands. I och med ökad press på de anställda är det viktigt att chefen får möjlighet att även vara ledare, där hen ges det mandat och de resurser som behövs för att kunna klara sitt uppdrag. Många chefer upplever idag att deras ansvar och befogenheter är otydligt formulerade. Att som chef inte ha resurser, varken i form av tid eller pengar, gör chefskapet och i ännu högre grad ledarskapet till en vanskelig uppgift. Det är av vikt att chefer har adekvat och tillräcklig arbetsmiljöutbildning, samt ges tillräckliga resurser och befogenheter för att kunna verka för en god arbetsmiljö. Medarbetarna behöver chefer som kan ta ansvar för arbetsmiljön. I det mer gränslösa arbetslivet behöver ingenjörerna ett chefskap som bygger på ett tillitsbaserat ledarskap. För det behövs en organisation som främjar ett tillitsbaserat chefskap.

Omväxlande och säker fysisk arbetsmiljö

I det förebyggande arbetsmiljöarbetet är det en utmaning att bedöma risker för ohälsa, olyckor och dödsfall, när exponering av en risk är låg och exponering sker under lång tid. I dagens arbetsliv behöver exempelvis stillasittande arbete anpassas till människans fysiska behov av variation och rörelse. För farliga kemiska ämnen är det extra viktigt med förebyggande säkerhetsåtgärder.

Vi vet att många arbetsrelaterade dödsfall beror på att individer är utsatta för låga risker under en mycket lång tid. Dessa dödsfall kan ske en tid efter det att arbetstagaren exponerats för risken, exempelvis ett kemiskt ämne. Det gör det svårt att uppskatta hur många som dör till följd av arbetet. För att exempelvis hindra exponering av kemiska ämnen eller för att hindra smittspridning vid en pandemi behövs ett strukturerat arbete på arbetsplatsen i samverkan, bestående av förebyggande säkerhetsåtgärder och tydliga skyddsnivåer mot farliga ämnen eller smittämnen. Det är av vikt att det systematiska arbetsmiljöarbetet följs med undersökning, riskbedömning, åtgärder och uppföljning.



Dessutom krävs i förebyggande syfte ett väl etablerat tekniskt arbetarskydd på arbetsplatserna. Det arbetet bör även vara på plats vid hantering av ämnen där det helt saknas kunskap om huruvida ämnet kan vara livshotande och miljöskadligt eller ej. Det kan exempelvis gälla vid hantering av tillverkade nanomaterial (engineered nanomaterials).

Trots svårigheten att bedöma hur många som dör till följd av arbetet bedömer forskare att det är betydligt fler dödsfall i jämförelse med dödsolyckor på arbetsplatser.

Forskare bedömer exempelvis att dödsfall orsakade av arbetsrelaterad stress väntas skörda långt fler liv i framtiden. När det gäller arbetsrelaterad suicid behövs mer kunskap. Det finns en publicerad kunskapsöversikt:

"Suicide in the employed population: A review of epidemiology, risk factors and prevention activities".

Beställare är Afa-Försäkring på uppdrag av privata sektorns parter. Kunskapsöversikten är en bra början på ett underlag inom ett område där vi är i starkt behov av mer kunskap.

Det behövs en nollvision som inkluderar att ingen ska dö på eller av sitt arbete. Nollvisionen att ingen ska dö på jobbet eller till följd av arbetet finns nu på plats i Sverige. Sveriges nollvision tar sikte på arbetsplatsolyckor som leder till död men också på arbetsrelaterad dödlighet på grund av till exempel längre sjukdom, cancer och suicid.



Ingenjörens arbetsliv är mer och mer globalt och det är av vikt att vi strävar efter att en nollvision i arbetslivet inkluderar arbetssjukdomar, oavsett var i världen ingenjören utför sitt arbete.

Vi kan aldrig acceptera att någon skadas, blir sjuk eller dör på eller av sitt arbete. Ingenjörer har rätt till en trygg och säker arbetsmiljö.

Ambitionen ska vara ett hållbart arbetsliv under hela yrkeslivet.

Arbetsmiljöombud och förtroendevalda

Svensk arbetsmiljölagstiftning bygger på att arbetsgivaren ansvarar för arbetsmiljön. Lagstiftningen bygger även på att arbetsmiljöarbetet sker i samverkan mellan arbetsgivare, arbetstagare och skyddsombud.



Arbetsmiljöombud (skyddsombud) och förtroendevalda har viktiga uppgifter att fylla för att upprätthålla en god arbetsmiljö. Sveriges Ingenjörer har 2021 cirka 850 arbetsmiljöombud och 5 700 förtroendevalda. Det är viktigt att båda dessa grupper får en god arbetsmiljöutbildning. Kunskaper de kommer ta med sig in i den dagliga samverkan på arbetsplatser. Eftersom Sveriges Ingenjörer har förhållandevis få arbetsmiljöombud blir förtroendevaldas roll än viktigare som samarbetspartner och informationsförmedlare gentemot skyddsorganisationen hos arbetsgivaren.

Förbud mot mobbing och trakasserier i arbetslivet

Ingenjörer ska inte behöva vistas i arbetsmiljöer där kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier förekommer. Sverige var det första landet i världen att formulera rättsliga regler mot kränkningar och mobbning på arbetet. De rättsliga reglerna infördes 1993 i och med föreskrifter om kränkande särbehandling i arbetslivet. Dessa regler har ändrats och senare har även regler om diskriminering tillkommit. Det saknas idag arbetsmiljöregler där den mobbade kan rikta ett skadeståndsanspråk mot arbetsgivaren. I frågor om kränkande särbehandling har Arbetsmiljöverket vid ett flertal tillfällen klargjort att de inte utreder enskilda fall. Detta är oacceptabelt anser vi. Sveriges Ingenjörer har under lång tid haft målbilden att det behövs en lag mot mobbning. En lag där det enskilda ärendet utreds och där den mobbade kan rikta ett skadeståndsanspråk mot arbetsgivaren.

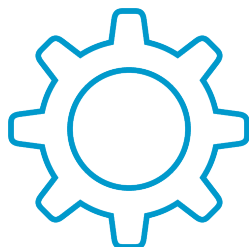
Företagshälsovård

Sveriges Ingenjörer anser att företagshälsovården ska utgöra en viktig resurs i det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

Arbetsgivaren betalar för företagshälsovård och är ansvarig för att de resurser som krävs finns tillgängliga för att skapa en god arbetsmiljö. Beställaren ska naturligtvis också kunna utvärdera och kvalitetsgranska det som upphandlats.

Företagshälsovården är en resurs inte bara för arbetsgivaren utan också för medarbetare och arbetsmiljöombud. De bör ha rätt att ta del i, och påverka hur, företagshälsovården utformas.

Företagshälsovård kan bidra med kunskaper om friskfaktorer och hur man med ett hälsofrämjande perspektiv kan arbeta med exempelvis balansen mellan krav, resurser, medinflytande, samverkan, god gemenskap och stöd från chefer.



Arbetsmiljöutbildning vid högskolorna

Det är enligt högskoleförordningen ett krav att nyexaminerade civilingenjörer och högskoleingenjörer har insikter om arbetsmiljö. Ett flertal av teknologerna kommer efter avslutade studier och under sin yrkeskarriär inneha chefsbefattningar. Chefer behöver ha goda kunskaper inom ämnet arbetsmiljö. Detta för att det i chefsrollen ofta medföljer ett arbetsmiljöansvar. Det finns även andra karriärvägar där det i ingenjörens roll medföljer ett arbetsmiljöansvar. Därför är insikter i arbetsvetenskap viktigt att ha med sig ut i arbetslivet. Arbetsmiljön, inte minst den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, påverkas av många olika faktorer varav flertalet tillsammans belyses i ämnet arbetsvetenskap. Arbetsmiljöarbetet har i stor utsträckning fokus på risker. Det är av vikt att det fokuset kvarhålls, men samtidigt att ingenjörer tar del av nya kunskapsrön för ett hälsofrämjande arbetsliv. Kunskaper om arbetsmiljö behöver både handla om att begränsa riskerna och om att utveckla positiva faktorer för ingenjörens hälsa.

Arbetsmiljöforskning

Kunskapsutvecklingen som sker genom arbetsmiljöforskningen bör ha stor betydelse för det praktiska arbetet på arbetsplatser. Det är av vikt att förbundet verkar för att företag, arbetsmiljöombud och förtroendevalda lätt ska kunna få tag på relevanta kunskaper inom arbetsmiljöområdet. Idag är forskningen inom arbetsmiljöområdet spridd över många universitet och högskolor och inom olika discipliner. Det tillsammans med att forskning inom området idag i hög grad är internationell gör att det är svårt att följa och få ett helhetsgrepp om aktuella forskningsrön.

Arbetsmarknadens parter finansierar arbetslivsforskning.

Finansiering sker via Afa Försäkring forskning. Syftet med finansieringen är att förbättra arbetsmiljö och främja hälsa och därmed minska arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro för de anställda inom det privata näringslivet, kommuner och regioner. Sveriges Ingenjörer bör verka för att forskningsresultat sprids till de som praktiskt på arbetsplatser arbetar med arbetsmiljöfrågor. Redan idag görs det via Prevent, Suntarbetsliv och Partsrådet.

Myndigheten för arbetsmiljökunskaps uppgift är att sammanställa och sprida den senaste forskningen inom arbetsmiljöområdet.

Sveriges Ingenjörer bör i stor utsträckning sprida de arbetsmiljökunskaper som myndigheten sammanställer.

Box 1419, 111 84 Stockholm • Besök: Oxtorgsgatan 9-11
08-613 80 00 • info@sverigesingenjorer.se
sverigesingenjorer.se

